



Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik
Fakultas ISIP, Universitas Garut
ISSN: 2087-1511

PENGARUH PERENCANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH (UPTD)-BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GARUT

Faisal Adam Yulian¹; Gugun Geusan Akbar²

¹ UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut

Abstrak

Belumnya efektifnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut disinyalir disebabkan oleh kurang optimalnya perencanaan. Tujuan penelitian ini adalah menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada 24 responden.

Berdasarkan analisis statistik, terbukti adanya hubungan yang kuat antara perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Kata kunci: Perencanaan, Efektivitas, Pendidikan dan Pelatihan.

1 Pendahuluan

Pengembangan terhadap pegawai salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan, yang berfungsi mewujudkan manajemen sumber daya manusia melalui proses memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, diantaranya berupa usaha pegawai bersangkutan dengan mendapat dorongan dukungan organisasi. Pengadaan pendidikan dan pelatihan ini di tujukan kepada masyarakat yang mengikuti diklat agar memiliki kemampuan kecakapan dan keterampilan yang memadai sehingga dapat bersaing di era globalisasi.

Perencanaan yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan karena keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas. Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah di perhitungkan

secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Siagian, 2012: 36).

UPTD-Balai Latihan Keterampilan (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut merupakan lembaga instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelatihan dan pendidikan kepada masyarakat yang mengikuti pelatihan keterampilan. Jelas bahwa sebagai instansi pemerintah UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap peserta diklat keterampilan masyarakat. Dengan demikian UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut harus mempersiapkan diklat keterampilan secara efektif yang dapat mendukung terlaksananya diklat dengan optimal. Berkaitan dengan efektivitas Emerson (dalam Hasibuan 2014: 242) mengemukakan efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu menurut Siswanto (2007: 55) mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar.

Belum efektifnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan masyarakat di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut diduga disebabkan salah satunya oleh perencanaan yang belum optimal. Hal ini dilihat dari kurang matangnya dalam menentukan langkah dasar perencanaan dalam diklat keterampilan masyarakat, seperti: (1) Menetapkan sasaran, (2) Merumuskan posisi organisasi saat ini, (3) Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat menuju sasaran, (4) Menyusun langkah untuk mencapai sasaran. Keadaan seperti itu mengakibatkan kurang efektifnya diklat yang dilaksanakan. Pelaksanaan diklat yang hanya di laksanakan dengan kurang matang mengakibatkan diklat yang di lakukan tidak tuntas. Meskipun banyak manfaat serta keuntungan yang bisa didapatkan peserta diklat dengan mengikuti diklat, namun tak dapat dipungkiri bahwa sampai hari ini masih banyak kendala serta hambatan yang sering menggagalkan program diklat tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan pendidikan dan pelatihan dan efektivitas pendidikan dan pelatihan serta pengaruh dari perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

2 Kajian Teori

Menurut Tim Diklat PKPPA I LAN (dalam Jurnal Diklat, 2005:72) mengemukakan bahwa perencanaan pelaksanaan pendidikan dan latihan harus mempertimbangkan dimensi-dimensi yang ada didalamnya yang meliputi:

1. Tenaga kependidikan (widiyaswara)
2. Pengembangan kurikulum
3. Sarana dan prasarana.

Pembinaan dan Pendidikan secara konsepsional maupun pelaksanaan berbeda namun tujuannya sama yaitu memberikan bantuan kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap kerjanya guna mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitasnya.

Konsep efektivitas kerja diartikan bahwa produk akhir suatu kegiatan telah mencapai tujuannya dengan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja maupun batas waktu yang ditargetkan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan seefektif mungkin. Efektivitas kerja merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran dalam berbagai kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Pengertian efektivitas menurut Siagian (2012: 151) adalah sebagai berikut Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bila suatu tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Sejalan dengan definisi di atas, Siagian (2012: 153) menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas terdapat beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran waktu
2. Ukuran harga
3. Ukuran nilai
4. Ukuran ketelitian

Dari penjelasan dalam kajian teori di atas bahwa perencanaan pendidikan dan pelatihan yang baik akan menentukan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah perencanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu perencanaan pendidikan dan pelatihan dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Perencanaan	1. Tenaga kependidikan (widiyaswara)	1. Menetapkan Jumlah
		2. Menentukan Standar Tenaga Kependidikan
		3. Seleksi Tenaga Kependidikan
	2. Pengembangan kurikulum	1. Menentukan Tujuan Kurikulum
		2. Merencanakan Target
		3. Membuat RPP
		4. Mencari Metode Belajar
	3. Sarana dan prasarana	1. Identifikasi Kebutuhan Sarana
		2. Merencasnakan Pemenuhan Sarana
Efektifitas pelaksanaan pendidikan dan latihan	1. Ukuran waktu.	1. Penyelesaian pendidikan dan pelatihan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
		2. Adanya jadwal pendidikan dan pelatihan yang jelas.
	2. Ukuran biaya.	1. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan anggaran.
		2. Pegawai yang membuat perencanaan pengeluaran biaya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
	3. Ukuran nilai.	1. Keberhasilan pendidikan dan pelatihan.
		2. Hasil pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.
	4. Ukuran ketelitian.	1. Ketelitian dalam setiap kegiatan.
		2. Ketepatan dalam pendidikan dan pelatihan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ditempatkan di kantor UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang berjumlah 24 orang. Sedangkan dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Sampel jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2006:21).

3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk mengkuaitatifkan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2003). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Riduwan, 2003)

3.4 Teknik Analisis Data

Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

4 Hasil dan Implikasi

Pendidikan dan pelatihan dalam prosesnya diarahkan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan serta sikap dalam melaksanakan tugas pekerjaan dalam suatu jabatan. Apabila tujuan dan arah yang diinginkan dalam proses pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan sudah terwujud maka secara otomatis efektivitas kerja akan tercapai.

Dengan demikian efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan didalam sebuah organisasi baik organisasi besar maupun organisasi kecil, organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta sangat dipengaruhi oleh pembinaan terhadap pegawai yang dilakukan pihak manajemen kepegawaian dalam mengarahkan pegawainya. Apabila pembinaan tersebut dilaksanakan dengan maksimal artinya tujuan dari pembinaan tersebut tercapai maka sudah barang tentu efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan dalam organisasi akan terwujud.

4.1 Pengujian Variabel Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan

Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya dalam sebuah organisasi perencanaan pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang mengatur dan mengendalikan proses pelaksanaan pendidikan dan latihan dapat berjalan tertib, lancar dan tepat mengenai sasaran.

Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan daya pendorong sarana dan prasarana dalam sebuah organisasi harus lebih baik agar pelaksanaan pendidikan dan latihan masyarakat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hubungannya dengan usaha bagaimana terwujudnya pendidikan dan latihan khususnya efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan sebagaimana yang diharapkan, maka salah satu faktor utamanya adalah adanya

perencanaan yang memadai, agar pelaksanaan pendidikan dan latihan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui kondisi variabel perencanaan maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 9 item pertanyaan yang masing-masing disertai 5 alternatif jawaban yang harus dipilih.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 9 pernyataan mengenai Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden adalah “baik” yaitu sebesar 72%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada indikator Menetapkan Jumlah tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan salah satu faktor yang utama di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut sebesar 78 % dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada indikator Menentukan Standar Tenaga Kependidikan berdampak kepada keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut sebesar 68% dengan kriteria “baik”.

4.2 Pengujian Variabel Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Konsep yang kedua dalam penelitian ini adalah tentang efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, dengan dimensi . Ukuran waktu, Ukuran biaya, Ukuran nilai dan Ukuran ketelitian. Untuk mengetahui kondisi variabel Efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang masing-masing disertai 5 alternatif jawaban yang harus dipilih.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 8 pernyataan mengenai Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden adalah “cukup baik” yaitu sebesar 66%. Dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, indikator dengan nilai prosentase tertinggi ada pada indikator Keberhasilan pendidikan dan pelatihan merupakan tujuan utama dari UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut sebesar 70% dengan kriteria “baik”. Sedangkan prosentase terendah terdapat pada indikator Ketepatan dalam pendidikan dan pelatihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut akan bermanfaat bagi peserta dalam peningkatan sebesar 61% dengan kriteria “cukup baik”.

4.3 Pengujian Variabel Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

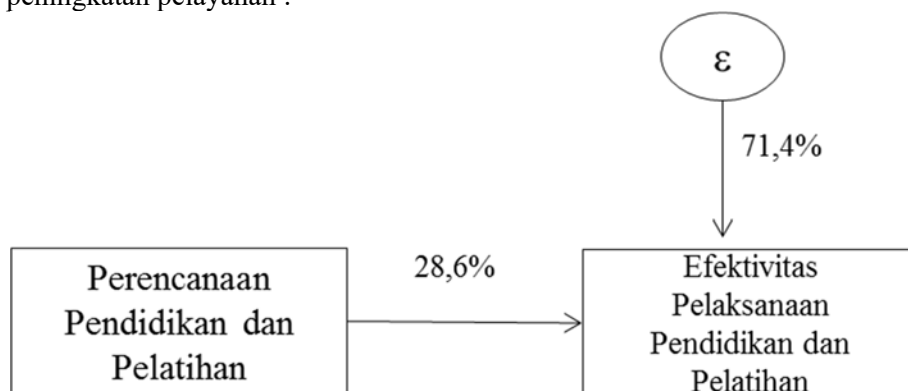
Sebagaimana yang telah diuraikan pada pemaparan diatas tentang kondisi perencanaan pendidikan dan pelatihan dan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut tampak bahwa perencanaan pendidikan dan pelatihan sudah pada kriteria yang baik, sementara itu pada efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada pada kriteria cukup baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara perencanaan pendidikan dan pelatihan dan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji statistika dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2010* untuk mendapatkan hubungan antara kedua variabel.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Rs	t Hitung	t Tabel	Keputusan
0.5348	2.9685	2.0739	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 2.9685 > t_{tabel} = 2.0739$ sehingga kaidah keputusannya adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Besarnya pengaruh perencanaan pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada besaran pengaruh 71,4% sedangkan 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berikut penulis gambarkan besaran pengaruh kinerja pegawai terhadap peningkatan pelayanan :



Gambar 2. Gambar Besarnya Pengaruh Variabel (X) Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Variabel (Y) Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel diatas bahwa tanggapan responden tentang perencanaan pendidikan dan latihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut memperoleh tanggapan responden berada pada posisi baik yaitu dengan hasil presentase 72% tanggapan responden tersebut menunjukan bahwa perencanaan pendidikan dan latihan di UPTD BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut sudah baik dan mempunyai korelasi kuat.
- Sedangkan Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tanggapan responden tentang variable efektifitas pelaksanaan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut hasil tanggapan responden berada pada posisi cukup baik dengan presentase 66% artinnnya bahwa variabel efektifitas pelaksanaan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut masih belum mencapai tarap baik . Dan kurang mempunyai korelasi.
- Pengaruh perencanaan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut Secara keseluruhan perhitungan statistika korelasi dengan menggunakan Koefisien Korelasi

Rank Spearman diketahui korelasi sebesar 0.53 dan Koefisien Determinasi sebesar 28,60 % dan sisanya 71,4 % ditentukan oleh variabel lain. Jadi dengan demikian, antara kedua variabel tersebut berdasarkan interpretasi korelasi merupakan pengaruh yang moderat dan cukup tinggi (*Moderately High Association*) dan tergolong kuat, artinya perencanaan terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut sangat baik, walaupun terdapat pengaruh lain selain perencanaan, dan diperkuat dengan tingkat signifikansi t_{hitung} sebesar 2,9685 dan setelah dikonfirmasi dengan t_{tabel} diperoleh sebesar 2,0739 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel}

6 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk penyempurnaan kebijakan
 - 1) Dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut harus sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan dan dasar keahlian peserta didik, karena hasil penelitian dan temuan dilapangan bahwa indikator yang paling rendah dalam variabel perencanaan adalah dalam indikator spesialisasi pekerjaan hal menunjukan bahwa dalam perencanaan kurang optimal.
 - 2) Dalam melaksanakan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut harus di dukung dengan instruktur yang berpengalaman dan disediakannya sarana dan prasarana yang baik sehingga keberhasilan pendidikan dan pelatihan dapat di rasakan oleh peserta didik.
 - 3) Kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut diharapkan dapat meningkatkan ekonomi masyarakat.
- b. Untuk penelitian lebih lanjut

Mengingat terdapatnya beberapa temuan pada penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka diharapkan pada masa mendatang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut masalah diluar dari aspek – aspek pada penelitian ini yang paling utama adalah kaitannya dengan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan di UPTD-BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- Amee, Hanee, & dkk. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Atmodiwiro, S. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardizyajaya.
- Djamin. (2003). *Perencanaan dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Gomes, F. C. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handyaningrat, S. (2002). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Angkasa Raya.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Pengorganisasian dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnadi. (2007). *Pendidikan Keaksaraan, Filosofi, Strategi, Implementasi*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. (2006). *Akuntabilitas Pemerintah dalam Administrasi Publik*. Bandung: Indra Prahasta.
- Marsono. (1995). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Moekijat. (2005). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allumni.
- Moenir, A. (2003). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Munasef. (1996). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nigro. (2012). *Administrasi Publik Modern*. Yogyakarta: Palmall.
- Nitisemito. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistika* (Edisi Revisi ed.). Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2006). *Dasar-Dasar Statistik Edisi Ke Tiga*. Bandung: Alfabeta.
- Robins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2012). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siegel, S. (1992). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Thoha, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Pranada Media.
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang – Undang Republik Indonesia No.8 Tahun 2003 atas tentang Pokok – Pokok Kepegawaian
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan.